Deutscher Bundestag **Drucksache 17/7176**
17. Wahlperiode 27. 09. 2011

Antrag

der Abgeordneten Gerold Reichenbach, Anette Kramme, Martin Dörmann, Siegmund Ehrmann, Petra Ernstberger, Gabriele Fograscher, Iris Gleicke, Wolfgang Gunkel, Michael Hartmann (Wackernheim), Hubertus Heil (Peine), Gabriele Hiller-Ohm, Josip Juratovic, Frank Hofmann (Volkach), Johannes Kahrs, Lars Klingbeil, Daniela Kolbe (Leipzig), Angelika Krüger-Leißner, Ute Kumpf, Christine Lambrecht, Gabriele Lösekrug-Möller, Kirsten Lühmann, Katja Mast, Aydan Özoğuz, Thomas Oppermann, Stefan Rebmann, Anton Schaaf, Silvia Schmidt (Eisleben), Ottmar Schreiner, Rita Schwarzelühr-Sutter, Rüdiger Veit, Dr. Dieter Wiefelspütz, Brigitte Zypries, Dr. Frank-Walter Steinmeier und der Fraktion der SPD

Weitere Datenschutzskandale vermeiden – Gesetzentwurf zum effektiven Schutz von Beschäftigtendaten vorlegen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Im September 2010 hat die Bundesregierung einen Gesetzentwurf zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes vorgelegt (Bundestagsdrucksache 17/4230). Hiernach sollen Beschäftigtendaten durch Änderungen im Bundesdatenschutzgesetz geschützt werden.

Das Anliegen der Bundesregierung ist wichtig, seine Umsetzung aber unzureichend. Schon vor Vorlage des Gesetzentwurfs hatten Datenschützer und Arbeitsrechtler zu Recht gefordert, den Beschäftigtendatenschutz in einem eigenständigen Gesetz zu regeln. Fragen des Beschäftigtendatenschutzes müssen genau und rechtssicher beantwortet werden. Dafür reicht die Systematik des allgemeinen Datenschutzrechts des Bundesdatenschutzgesetzes nicht aus.

Diese Bedenken wurden in einer öffentlichen Anhörung im Innenausschuss des Deutschen Bundestages am 23. Mai 2011 untermauert. Die Ergebnisse der Anhörung machen deutlich, dass der von der Bundesregierung vorgelegte Gesetzentwurf ungeeignet ist, die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten effektiv zu schützen. Dies wurde durch mehrere Sachverständige bestätigt. Hinzu kommt, dass es nicht nur bei den im Gesetzentwurf der Bundesregierung getroffenen Regelungen bleiben soll. Vielmehr ergibt sich aus einem von den Berichterstattern der Koalitionsfraktionen der CDU/CSU und FDP vorgelegten Eckpunktepapier (Ausschussdrucksache 17(4)255), dass die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten noch weiter untergraben und der Datenschutz Beschäftigter dem Interesse von Arbeitgebern einseitig untergeordnet werden sollen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

den Beschäftigtendatenschutz in einem eigenständigen Gesetz zu regeln, das die Beschäftigten schützt sowie die Rechte der Betriebs- und Personalvertretungen entsprechend ausbaut und insbesondere folgende Kriterien erfüllt:

1. Gegenüber dem von der Bundesregierung vorgelegten Gesetzentwurf sind im neuen Gesetzentwurf folgende Verbesserungen aufzunehmen:

   Das Gesetz soll die Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung ermöglichen, soweit dies für den ordnungsgemäßen Betrieb erforderlich ist. Dabei müssen jedoch die Privatsphäre der Beschäftigten geschützt und eine Wiederholung vorangegangener Datenschutzskandale verhindert werden.

   a) Vor der Begründung des Beschäftigungsverhältnisses ist die Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung wie folgt zu begrenzen:

      aa) Dem Arbeitgeber sind neben Fragen nach rassischer und ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, sexueller Identität, Gesundheit, Vermögensverhältnissen, Vorstrafen oder laufenden Ermittlungsverfahren – Letztere unter dem Vorbehalt, dass dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist – auch Fragen nach den Merkmalen Schwangerschaft oder Ausübung eines Ehrenamtes verboten.

      bb) Erkundigungen bei Dritten über den Bewerber außerhalb der vom Bewerber angegebenen Referenzen sind unzulässig.

      cc) Der Arbeitgeber darf keine öffentlich zugänglichen Daten, etwa aus dem Internet, über den Bewerber erheben.

      dd) Sofern eine arbeitsmedizinisch erforderliche Untersuchung vorgesehen ist, darf dem Arbeitgeber nicht deren Ergebnis mitgeteilt werden, sondern lediglich die Feststellung des untersuchenden Arztes, ob er den Bewerber für die Tätigkeit geeignet hält oder nicht. Es ist eine klare Trennung zwischen arbeitsmedizinischen Präventionsmaßnahmen, die der Gesundheitsvorsorge dienen, und ärztlichen Untersuchungen und Eignungstests vorzunehmen.

   b) Steht fest, dass ein Beschäftigungsverhältnis nicht begründet wird, sind die Beschäftigtendaten innerhalb von drei Monaten nach der Personalentscheidung zu löschen oder zurückzugeben. Dies gilt nicht, wenn der Beschäftigte in die weitere Aufbewahrung oder Speicherung eingewilligt hat oder solange der Arbeitgeber wegen eines drohenden oder anhängigen Verfahrens über die Personalentscheidung an der weiteren Aufbewahrung oder Speicherung der Beschäftigtendaten ein berechtigtes Interesse hat. Nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses ist die Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung wie folgt zu begrenzen:

      aa) Die Zwecke, zu denen Daten erhoben werden dürfen, sind abschließend zu benennen.

      bb) Eine nachträgliche Zweckänderung ist nicht erlaubt, um die Nutzung so genannter Gelegenheitsfunde auszuschließen.

      cc) Bei Tätigkeitswechsel innerhalb des Unternehmens dürfen keine ärztlichen Untersuchungen mit Ausnahme von arbeitsmedizinisch notwendigen Maßnahmen angeordnet werden.

      dd) Ein automatisierter Datenabgleich ohne Anlass und ohne Kenntnis des Beschäftigten ist weder zur Feststellung von Verstößen gegen unternehmensinterne Verhaltensregeln noch zur Feststellung von Strafta-

ten erlaubt. Zur Aufklärung ausgewählter Straftaten (§§ 266, 299 und 331 bis 334 des Strafgesetzbuchs – StGB) ist er nur erlaubt, wenn vorab zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte für den Verdacht einer bereits begangenen Straftat vorliegen, die Datenerhebung zur Aufdeckung erforderlich und die Maßnahme nach Art und Umfang verhältnismäßig ist.

ee) Eine Datenerhebung zur Aufklärung von Straftaten ohne Kenntnis des Betroffenen ist auf Fälle zu beschränken, in denen vorab zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht einer bereits begangenen Straftat begründen, die Datenerhebung zur Aufdeckung erforderlich und die Datenerhebung nach Art und Ausmaß im Hinblick auf den Zweck verhältnismäßig ist. Das entspricht dem bisherigen § 32 Absatz 1 Satz 2 des Bundesdatenschutzgesetzes, der sich in der Praxis bewährt hat. Dabei sind weder planmäßige, in den privaten Bereich reichende Beschattungen noch die Nutzung technischer Mittel zur Aufzeichnung des nicht öffentlich gesprochenen Wortes erlaubt. Eine Datenerhebung zur Aufklärung von Verstößen gegen unternehmensinterne Verhaltensregeln ist nicht erlaubt.

ff) Werden Beschäftigtendaten an einen Dritten, etwa einen Subunternehmer, übermittelt, ist dem Beschäftigten mitzuteilen, an wen welche Daten zu welchen Zwecken übermittelt wurden. Der betrieblichen Interessenvertretung ist mitzuteilen, welche Art von Daten an wen zu welchen Zwecken übermittelt wurde.

gg) Werden Beschäftigtendaten an einen Dritten, etwa einen Subunternehmer, übermittelt, haftet der Arbeitgeber gegenüber dem Beschäftigten für die zweckwidrige Nutzung durch den Dritten.

hh) Sofern einzelne nichtöffentliche Betriebsbereiche der Videokontrolle unterliegen gilt Folgendes:

- Die Beschäftigten sind über diesen Umstand, die zeitliche und räumliche Reichweite sowie den Zweck der Kontrolle aufzuklären.
- Die Videokontrolle zur Sicherung des Eigentums wird auf Fälle beschränkt, in denen ein besonderes Sicherheitsinteresse aufgrund der Besonderheiten der jeweiligen Arbeitsstätte besteht.
- Die generelle Videoüberwachung von Beschäftigten zur Qualitätskontrolle ist nicht erlaubt.
- Die Videoüberwachung auch privat genutzter Pausen-, Sanitär-, Umkleide- und Ruheräume ist unabhängig von der individuellen oder kollektiven Nutzung nicht erlaubt.

ii) Der Einsatz von Ortungssystemen wird auf Fälle beschränkt, die der Sicherheit des Beschäftigten sowie Koordinierungs- und Dispositionszwecken dienen. Zur Leistungs- und Qualitätskontrolle der Beschäftigten dürfen sie nicht genutzt werden. Die Beschäftigten sind vorab über den Einsatz und den Zweck der Ortungssysteme zu unterrichten.

jj) Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung biometrischer Daten zu Authentifizierungszwecken wird auf besonders sicherheitsrelevante Bereiche beschränkt, setzt neben der Erforderlichkeit eine Einwilligung des Beschäftigten voraus und darf bei der Nutzung nur dem Ad-hoc-Abgleich, nicht aber der Speicherung von Eingangs- und Ausgangsdaten dienen.

kk) Die Nutzung von Telekommunikationsverkehrsdaten zur Kontrolle ist auf vorab zu dokumentierende anlassbezogene, auf tatsächlichen Anhaltspunkten für Fehlverhalten beruhende Verhaltenskontrollen beschränkt.

ll) Eine generelle Inhaltskontrolle insbesondere zu Zwecken der Qualitätssicherung durch Mithören und/oder Mitschneiden von Telefonaten ist auch bei Beschäftigten in Callcentern nicht erlaubt.

mm) Durch die Erlaubnis der privaten Nutzung wird der Arbeitgeber nicht zum Diensteanbieter im Sinne des Telekommunikationsgesetzes. Das ist im Telekommunikationsgesetz zu regeln. Die Nutzung ist unter Beachtung der im Folgenden enthaltenen Grundsätze durch Tarifvertrag oder, wo ein solcher nicht existiert, durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Ist weder eine Regelung durch Tarifvertrag noch eine solche durch Betriebsvereinbarung möglich, gelten die Regelungen über die ausschließlich dienstliche oder berufliche Nutzung entsprechend unter der Maßgabe, dass jede inhaltliche Auswertung ausgeschlossen ist und eine Einsichtnahme in E-Mails nur erfolgen darf, wenn dringende betriebliche Gründe dies erforderlich machen, der Beschäftigte vorab informiert wird, der Zugriff unter Beteiligung des betrieblichen Datenschutzbeauftragten und der betrieblichen Interessenvertretungen erfolgt und keine inhaltliche Auswertung erfolgt.

nn) Ein besteht ein ausdrückliches Verwendungs- und Verwertungsverbot für unrichtige oder unzulässig erhobene Daten.

oo) Beschäftigte dürfen sich unmittelbar an die für die Datenschutzkontrolle zuständige Behörde wenden, ohne dass sie zuvor beim Arbeitgeber um Abhilfe ersuchen müssen.

pp) Es besteht ein Verbot der Maßregelung von Beschäftigten, die ein unzulässiges Auskunftsersuchen nicht oder unrichtig beantworten.

qq) Die möglichen Tatbestände unbefugter Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung werden angemessen als Ordnungswidrigkeit sanktioniert.

c) Der betrieblichen Interessenvertretung ist ein Mitspracherecht bei der Bestellung des Beauftragten für Datenschutz einzuräumen.

2. Es ist dafür Sorge zu tragen, dass gegenüber dem vorgelegten Gesetzentwurf keine Verschlechterungen zulasten von Beschäftigten aufgenommen werden. Dazu zählen insbesondere:

   a) Die Zulässigkeit von Betriebsvereinbarungen, die das Schutzniveau des Gesetzes unterschreiten,

   b) die Einführung eines so genannten Konzernprivilegs, das die Datenweitergabe in transnationalen Konzernen innerhalb des Konzernverbundes unter erleichterten Voraussetzungen erlaubt und

   c) die Erlaubnis, Daten über Bewerber auch in privat genutzten sozialen Netzwerken zu erheben.

Berlin, den 27. September 2011

Dr. Frank-Walter Steinmeier und Fraktion

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333